



"AÑO DE LA INVERSIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA"



OFICIO N° 028 - 2013-MPCP-GAF-SGRH

Señor:
Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR

Atención : Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento -Plan de Desarrollo de Personas

Presente.-

Asunto : Remite 01 anillado del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Quinquenal y Anualizado de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Pucallpa.
REF. : Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR

Mediante el presente es grato dirigirme a su despacho, a fin de expresar el saludo cordial de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y a vez en atención al documento de la referencia, se remite 01 anillado el mismo que contiene lo siguientes documentos:

- ✓ Resolución de Alcaldía N° 994-2013-MPCP, sobre aprobación del Plan de Desarrollo de Personas-PDP Quinquenal 2013-2017 y el Anualizado de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- ✓ Resolución de Alcaldía N° 907-2013-MPCP, sobre rectificación de oficio el artículo segundo de la Resolución de Alcaldía N° 668-2013-MPCP.
- ✓ Resolución de Alcaldía N° 668-2013-MPCP, sobre reconformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas-PDP de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- ✓ Resolución de Gerencia N° 012-2013-MPCP-GM, sobre conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas-PDP de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- ✓ Acta del Comité sobre aprobación del Plan de Desarrollo de Personas-PDP- de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Quinquenal y Anualizado.
- ✓ 01 ejemplar del Plan de Desarrollo de Personas-PDP-Quinquenal
- ✓ 01 ejemplar del Plan de Desarrollo de Personas-PDP-Anualizado

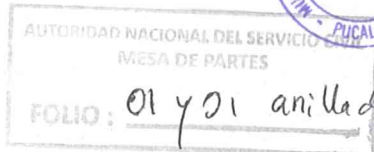
Sirva la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal

Atentamente,



[Signature]
Sr. Víctor Revilla Rivas
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Cc.
Archivo
VRR/wom



0013806-2013/GDCR





RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 994 -2013-MPCP

Pucallpa, 01 JUL 2013,

VISTO:

El Expediente Interno N° 14303-2013, que contiene el Informe N° 031-2013-MPCP-ALC-GM de fecha 18.06.2013 y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, que establece entre otros, las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, así como señala al organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM dispone en su artículo 3° que, la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, los que contienen los objetivos generales de desarrollo de las personas vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional que permitan un horizonte de mediano plazo; asimismo describen las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectiva, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad.

Que, el referido dispositivo establece además que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP tienen una vigencia de cinco años, y cada año las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" la cual establece los lineamientos generales para la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado de alcance a las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

Que, los numerales VI y VII de la Directiva señalada en el párrafo precedente dispone que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP participa un Comité cuya conformación es oficializado por el titular de la entidad; asimismo dispone, que los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité son aprobados por el titular de la entidad y deben ser puestos en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe.

Que, por Resolución de Gerencia N° 012-2013-MPCP-GM de fecha 09.01.2013, se conforma el Comité Encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Que, el Comité referido, en sesión de fecha 17.06.2013, aprueba por unanimidad el Plan de Desarrollo de las Personas, Quinquenal 2013-2017 y Anualizado - 2013 (Junio-Diciembre 2013), según consta en el Acta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) al servicio de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Pucallpa - Quinquenal y Anualizado suscrita por los miembros del referido Comité.

Que, en mérito a lo expuesto se hace necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, Quinquenal 2013-2017 y Anualizado - 2013 (Junio - Diciembre 2013), validados por el Comité Encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Municipalidad Provincial, de Coronel Portillo.

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 194° de la Constitución Política del Perú y de lo establecido en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política



del Estado establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico, con la finalidad de regular su organización interna, entre otros.

Que, asimismo mediante Resoluciones de Alcaldía, el Alcalde aprueba y resuelve los asuntos de carácter administrativos de conformidad con lo previsto en el Artículo 39° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades: **“Las Resoluciones de Alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo”**.

Que, la Alcaldía es el órgano ejecutivo del Gobierno Local, y su titular es el Representante Legal y su máxima autoridad administrativa, facultado para dictar Decretos y Resoluciones con sujeción a las leyes y ordenanzas, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 6) del Art. 20° y la primera parte del artículo 24° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal 2013-2017 de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado 2013 (Junio – Diciembre) de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, el cumplimiento de la presente Resolución de Alcaldía.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de Información, la publicación de la presente resolución en el portal web de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y, poner en conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe la presente resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas PDP, Quinquenal 2013-2017 y Anualizado 2013 de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en los plazos y formas establecidas en la normatividad vigente.

ARTICULO QUINTO.- ENCARGAR, a la Oficina de Secretaría General, la notificación y distribución de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE CÚMPLASE y, ARCHÍVESE.



Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

Segundo Leonidas Pérez Collazo
ALCALDE

IMRP/MIha
Reg. N° 1112-2013
DISTRIBUCIÓN
Alcaldía/GM
GAJGAP
GPPR
SGRH/CPDP
SG/OTI
Interesados
Archivo.



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 907 -2013-MPCP

Pucallpa, 12 JUN 2013

VISTO:

El Expediente Interno N° 12308-2013, que contiene el Informe N° 148-2013-MPCP-GAF-SGRH de fecha 28 de mayo del 2013, mediante el cual la Sub Gerencia de Recursos Humanos pone en conocimiento la existencia de un error material en la parte resolutoria de la Resolución de Alcaldía N° 668-2013-MPCP de fecha 14 de mayo del 2013; Informe Legal N° 211-2013-MPCP-GM-GAJ-WVM de fecha 06 de junio del 2013; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 194 y 195 de la Constitución Política del Perú, modificado por el Artículo Único de la Ley de Reforma Constitucional N° 27680, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, en virtud del artículo 43° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, las Resoluciones de Alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo.

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 668-2013-MPCP de fecha 14 de mayo del 2013, se resolvió en su Artículo Primero RECONFORMAR el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, y en su Artículo Segundo DEJAR SUBSISTENTE todo lo demás que contiene la Resolución de Alcaldía N° 012-2013-MPCP de fecha 09 de enero del 2013; por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de dicha resolución.

Que, por error involuntario en el segundo artículo de la parte resolutoria de la antes citada resolución de alcaldía, se consignó "DEJAR SUBSISTENTE todo lo demás que contiene la Resolución de Alcaldía N° 012-2013-MPCP de fecha 09 de enero del 2013", cuando lo que en realidad se quiso expresar es que se dejaba subsistente todo lo demás que contiene la Resolución de Gerencia N° 012-2013-MPCP-GM de fecha 09 de enero del 2013, la misma que sirvió de sustento legal para la reconformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en concordancia con el segundo considerando de la misma resolución de alcaldía que contiene el error material.

Que, el artículo 201 numeral 201.1 de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General establece: "Los errores material o aritméticos en los actos administrativos, pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión"; por su parte el numeral 201.2 establece que "La rectificación adopta las formas y modalidades de comunicación o publicación que corresponda para el acto original".

Que, evidenciado el error material señalado y en mérito al dispositivo legal precitado, corresponde se proceda a efectuar la rectificación de oficio del segundo artículo de la Resolución de Alcaldía N° 668-2013-MPCP de fecha 14 de mayo del 2013, debiendo quedar su texto de la siguiente manera: **ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SUBSISTENTE todo lo demás que contiene la Resolución de Gerencia N° 012-2013-MPCP-GM de fecha 09 de Enero del 2013.**

Que, cabe advertir que la Conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo mediante Resolución de Gerencia, fue en mérito a que mediante Resolución de Alcaldía N° 1731-2012-MPCP de fecha 20 de diciembre del 2012, el Alcalde delegó sus atribuciones políticas en un Regidor hábil y las administrativas en el Gerente Municipal de conformidad con el artículo 20 numeral 20 de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.

Que, estando a las consideraciones expuestas, al Informe Legal N° 211-2013-MPCP-GM-GAJ-WVM de fecha 06 de Junio del 2013 y a lo dispuesto en los artículos 20 inciso 6) y 24 primer párrafo de la Ley 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: RECTIFICAR DE OFICIO el artículo segundo de la Resolución de Alcaldía N° 668-2013-MPCP de fecha 14 de Mayo del 2013, debiendo quedar su texto de la siguiente manera:

"ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SUBSISTENTE todo lo demás que contiene la Resolución de Gerencia N° 012-2013-MPCP-GM de fecha 09 de Enero del 2013".

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de Información la publicación de la presente resolución en el portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR a la Oficina de Secretaría General la distribución y notificación de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese, Cúmplase y Archívese.

GERENTE
SECRETARÍA
TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN
142
143
144
145
146
147
148
149
150



Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

Segundo Leonidas Pérez Collazos
ALCALDE





RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 668-2013-MPCP

Pucallpa

14 MAY 2013

VISTOS:

El Expediente de Trámite Interno N° 09565-2013 de fecha 03/05/2013 que contiene: Informe N° 116-2013-MPCP-GAF-SGRH, del 03/05/2013, Resolución de Gerencia N° 012-2013-MPCP-GM de fecha 09/01/2013, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 194 y 195 de la Constitución Política del Estado, modificado por el artículo único de la Ley de la Reforma Constitucional N° 27680, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972- Ley Organiza de Municipalidades, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

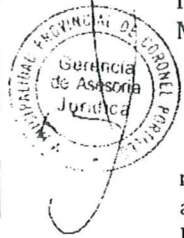
Que, mediante Resolución de Gerencia N° 012-2013-MPCP-GM de fecha 09 de Enero del 2013, se Conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas-PDP de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, el mismo que quedó integrado conforme se detalla en su artículo primero.

Que, con Informe N° 116-2013-MPCP-GAF-SGRH de fecha 03 de Mayo del 2013, el Sub Gerente de Recursos Humanos, se dirige al despacho de la Gerencia Municipal, solicitando la Reconformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas-PDP de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, toda vez que ante la renuncia presentada a esta institución por parte del Lic. Justiniano Edwin Tello González, quien en su calidad de Gerente Municipal ejercía la Presidencia del Comité, lo que hace necesario reconformar en ese extremo la resolución de conformación del comité, sugiriendo a su vez que sea el Econ. Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña, actual Gerente Municipal, quien asuma la presidencia del referido comité.

Que, mediante Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR -Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, se establece los lineamientos generales para que cada Entidad elabore el instrumento de gestión en mención, encargando su misión a un Comité que estará conformado por: 1) El Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá, 2) El Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces, 3) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, 4) Un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años, así como un alterno. Los tres primeros integrantes participarán en el Comité a plazo indeterminado, pudiendo estos delegar su participación en un representante; y los dos últimos los harán por un periodo de tres años.

Que, mediante Oficio Múltiple N° 002-2012-SERVIR/GDCR de fecha 27 de Abril del 2012, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en mérito de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, que a partir del 2012 amplía la aplicación de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas PDP a las Municipalidades Provinciales a nivel nacional, comunica la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo que las normas y directivas de capacitación y rendimiento para el sector público, es de obligatorio cumplimiento por las municipalidades provinciales a nivel nacional; y para tales efectos se ha emitido lineamientos como la Guía Metodológica para la Elaboración del PDP, con el objeto de facilitar su correcta formulación.

Que, se ha podido advertir que la Conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, fue a través del acto administrativo recaído en una resolución de gerencia, pero fue en mérito a lo dispuesto en la



Resolución de Alcaldía N° 1731-2012-MPCP de fecha 20 de Diciembre del 2012, en virtud del cual el Alcalde delega sus atribuciones políticas en un Regidor Hábil y las administrativas en el Gerente Municipal de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 20 numeral 20) de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, de manera temporal.

Que, en la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, en su Art. 201°, acápite 2.1 se preceptúa que: *"Los errores materiales o aritméticos en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión."*

Estando a las consideraciones expuestas, contando con el Informe Legal N°081-2013-MPCP-GM-GAJ-SCRR de fecha 06/05/2013, y a lo dispuesto en los artículos 20 inciso 6) y 24) primera parte de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: RECONFORMAR el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas-PDP de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, el mismo que estará integrado de la siguiente manera:

- | | |
|---|--------------------|
| 1. Econ. Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña
Gerente Municipal de la MPCP | Presidente |
| 2. Econ. Miguel Ángel Valdivieso García
Gerente de Planificación, Presupuesto y Racionalización de la MPCP | Miembro Integrante |
| 3. Sr. Victor Revilla Rivas
Sub Gerente de Recursos Humanos de la MPCP | Secretario |
| 4. Sr. José Martínez Alvarado
Representante de los Trabajadores de la MPCP | Miembro Titular |
| 5. Sra. Marilin Aguilar Apagteño
Representante de los Trabajadores de la MPCP | Miembro Alterno |

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SUBSISTENTE, todo lo demás que contiene la Resolución de Alcaldía N° 012-2013-MPCP de fecha 09 de Enero del 2013.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología de Información la publicación de la presente Resolución, en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR, a la Oficina de Secretaría General la notificación y distribución de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Cúmplase y Archívese.

IMRP/SCRR
Reg. N° 757-2013
DISTRIBUCIÓN
Alcaldía/GM
OSG/GAJ
GAF/GPPR
SGRH/OTI
Interesados
Archivo.



Municipalidad Provincial de Coronel Portillo
Secundo Leonidas Pérez Colla
ALCALDE



RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 012-2013-MPCP-GM

Pucallpa,

09 ENE. 2013

VISTO:

El Expediente Externo N° 17642-2012, que contiene el trámite de conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, mediante votación secreta del día miércoles 12 de diciembre del 2012; Informe N° 389-2012-MPCP-GAF-SGRH de fecha 13 de diciembre del 2012, sobre el escrutinio a elecciones de representantes (Comité de Elaboración) del Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de fecha 12 de diciembre del 2012, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 194 y 195 de la Constitución Política de Estado, modificado por el artículo único de la Ley de Reforma Constitucional N° 27680, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, en virtud del último párrafo del artículo 39 de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, las Gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas.

Que, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, establece que es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del sistema en materia de recursos humanos, desarrollo, capacitación y relaciones humanas en el servicio civil, acciones que son necesarias implementar en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole al SERVIR la función de planificar, desarrollar así como de gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3 y 4 que las Entidades Públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas - PDP y el SERVIR deberá definir los contenidos mínimos de los PDP, que tendrán una vigencia de cinco años (PDP Quinquenal) y se irá implementando año a año a través del PDP Anualizado.

Que, mediante Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR - Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, se establece los lineamientos generales para que cada Entidad elabore el instrumento de gestión en mención, encargando su misión a un Comité que estará conformado por: 1) El Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá, 2) El Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces, 3) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, y 4) Un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años, así como un alterno. Los tres primeros integrantes participarán en el Comité a plazo indeterminado, pudiendo estos delegar su participación en un representante; y los dos últimos los harán por un periodo de tres años.

Que, mediante Oficio Múltiple N° 002-2012-SERVIR/GDCR de fecha 27 de abril del 2012, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en mérito de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE que a partir del 2012 amplía la aplicación de la directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP a las Municipalidades Provinciales a nivel nacional, comunica a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo que las normas y directivas de capacitación y rendimiento para el sector público, es de obligatorio cumplimiento por las municipalidades provinciales a nivel nacional; y para tales efectos se ha emitido lineamientos como la Guía Metodológica para la Elaboración del PDP, con el objetivo de facilitar su correcta formulación.

Que, mediante Informe N° 167-2012-MPCP-GAF-SGRH de fecha 25 de mayo del 2012, la Sub Gerencia de Recursos Humanos informa a la Gerencia de Asesoría Jurídica de esta Entidad Edil, que se debe conformar el Comité de Elaboración del PDP, la misma que estará integrada de la siguiente manera: Gerente Municipal; Gerente de Planificación, Presupuesto y Racionalización; Sub Gerente de Recursos Humanos; un representante de los Trabajadores así como un alterno.



Que, mediante Informe Legal N° 068-2012-MPCP-GM-GAJ-NDR de fecha 28 de julio del 2012, la Gerencia de Asesoría Jurídica, opina que se disponga la conformación de un comité electoral para llevar a cabo la elección del representante de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y su alterno.

Que, mediante Informe N° 398-2012-MPCP-GAF-SGRH de fecha 13 de diciembre del 2012, la Sub Gerencia de Recursos Humanos informa al Gerente Municipal de esta Entidad Edil, que con fecha 12 de diciembre del 2012 se llevó a cabo el proceso electoral de los representantes de los Trabajadores al Plan de Desarrollo de Personas – PDP, desde las 7:30 de la mañana hasta las 7:30 de la noche, presentándose como candidatos titulares los trabajadores: 1. José Martínez Alvarado, 2. Estanislao Ruiz Aguirre, y 3. Rogelio Valles Arimuya; y como candidatos alternos los trabajadores: 1. Marilyn Aguilar Apagueño, 2. Julio Tuesta Flores, y 3. Iris Domínguez Vásquez; teniéndose como sufragantes 638 trabajadores, obteniéndose del escrutinio como ganadores al trabajador José Martínez Alvarado como titular con 309 votos, y a la trabajadora Marilyn Aguilar Apagueño como alterna con 302 votos, quedando estos como los elegidos representantes de los trabajadores de la Entidad Edil.

Que, estando a las consideraciones expuestas, al Informe Legal N° 001-2013-MPCP-GM-GAJ-WVM de fecha 03 de enero del 2013, y la Resolución de Alcaldía N° 1731-2012-MPCP de fecha 20 de diciembre del 2012, en virtud del cual el Alcalde delega sus atribuciones políticas en un Regidor hábil y las administrativas en el Gerente Municipal, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 20 inciso 20) de la Ley 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFORMAR el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, el mismo que estará integrado por los siguientes servidores:

- | | |
|--|--------------------|
| 1. Lic. Educ. Justiniano Edwin Tello González | Presidente |
| Gerente Municipal de la MPCP | |
| 2. Econ. Miguel Valdivieso García | Miembro Integrante |
| Gerente de Planificación, Presupuesto y Racionalización de la MPCP | |
| 3. Sr. Víctor Revilla Rivas | Secretario |
| Sub Gerente de Recursos Humanos de la MPCP | |
| 4. Sr. José Martínez Alvarado | Miembro Titular |
| Representante de los Trabajadores de la MPCP | |
| 5. Sra. Marilyn Aguilar Apagueño | Miembro Alterno |
| Representante de los Trabajadores de la MPCP | |

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la designación de los tres primeros miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP de la MPCP, sea por periodo indeterminado, pudiendo los mismos delegar su participación en un representante; y los dos últimos miembros por un periodo de tres años; por los fundamentos expuestos.

ARTÍCULO TERCERO: El Comité es responsable de:

- Definir el Plan de Trabajo para la elaboración de los PDP Quinquenal y Anualizado, atendiendo a los plazos establecidos en la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- Solicitar y recopilar la información necesaria para la elaboración del PDP: Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI), proyecto de Presupuesto para el siguiente año fiscal, Plan de Gestión de los Recursos Humanos o alguno de similares características, planes y resultados de la capacitación y evaluación realizadas en los últimos dos años fiscales, en caso de existir, y otros que el Comité considere relevantes.
- Establecer el cronograma de reuniones en función de las necesidades de su entidad y de las características de su forma particular de trabajo, considerando por lo menos cuatro reuniones anuales para planificación, análisis de propuesta del PDP, aprobación y evaluación de resultados, respectivamente.
- Visar los PDP Quinquenal y Anualizado, y presentarlos al titular de la entidad para su aprobación.
- Evaluar la procedencia de la propuesta de modificación del PDP Anualizado presentada por el secretario, en los casos que corresponda.

ARTÍCULO CUARTO: El Sub Gerente de Recursos Humanos, como el Secretario del Comité es responsable de:

- Mantener el registro de la documentación y acuerdos producidos en las reuniones del Comité.
- Redactar y archivar las actas de reunión del Comité.
- Elaborar y proponer al Comité los PDP Quinquenal y Anualizado, conforme a lo establecido en la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", para lo cual coordinará con cada jefatura las propuestas respectivas.



- d) Realizar el seguimiento a la ejecución del PDP Anualizado e informar al Comité cuando corresponda.
e) Presentar un informe al Comité al término de la implementación.

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR, al Sub Gerente de Recursos Humanos, elaborar y proponer al Comité el PDP Quinquenal, en un plazo de treinta (30) días hábiles; asimismo, el PDP Anualizado, conforme a los lineamientos establecidos en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR – "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", para lo cual coordinará con cada jefatura las propuestas respectivas, para su aprobación y presentación ante el SERVIR y posterior ejecución.

ARTÍCULO SEXTO: ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de Información la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

ARTÍCULO SEPTIMO: ENCARGAR a Secretaría General la distribución y notificación de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Cúmplase y archívese.

Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

Lic. Edwin Tello González
GERENTE MUNICIPAL

IMRP/vvm

DISTRIBUCION:

G. Municipal

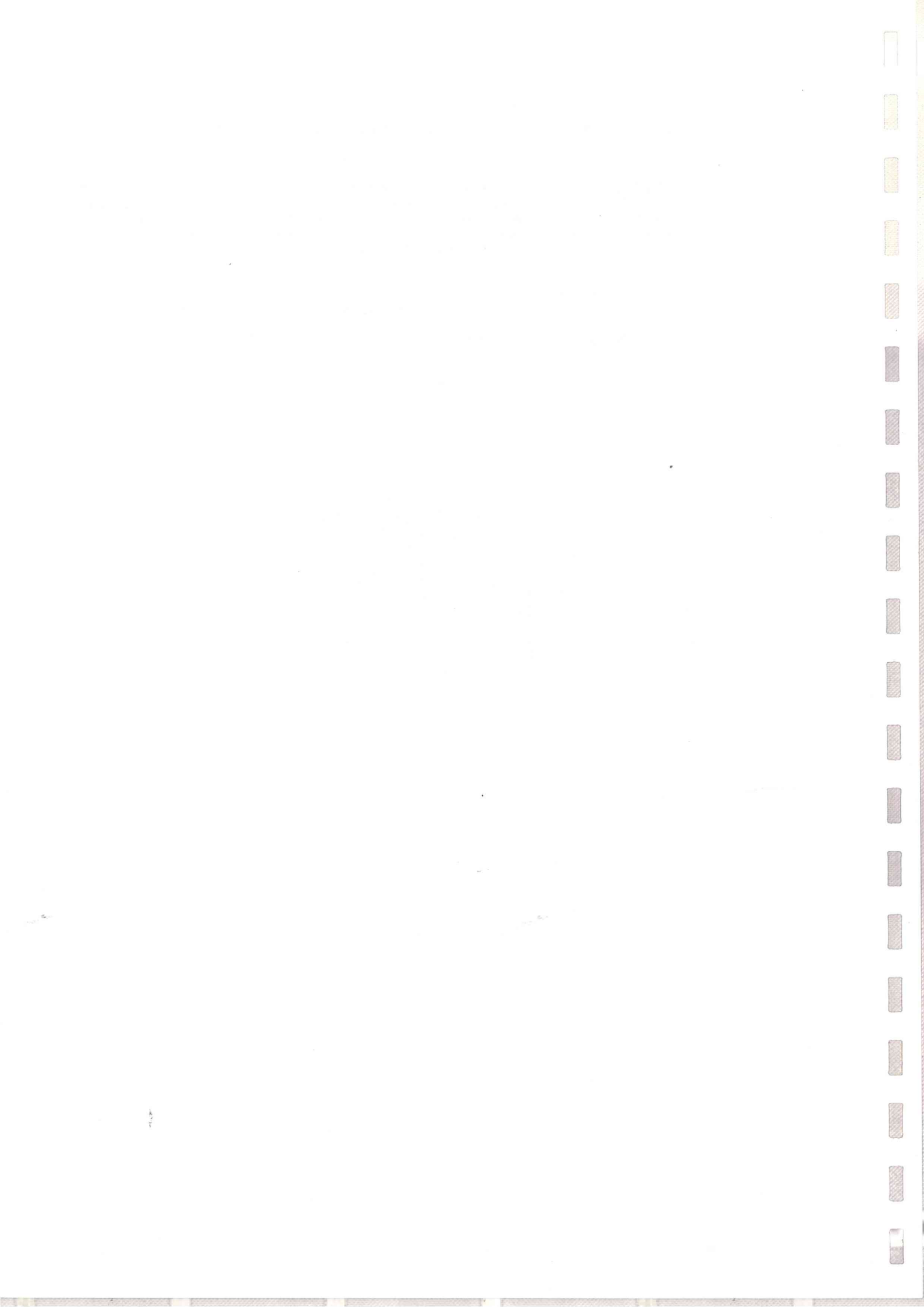
GAJ

GSPyGA/SGC

OTU/SG

Interesado

Archivo



ACTA DEL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO-PUCALLPA-QUINQUENAL Y ANUALIZADO

Siendo las 14.30 horas del día 17 de Junio de 2013, en la Oficina de la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, ubicada en la sede del Jr. Tacna N° 480, se reunieron los integrantes del Comité Encargado de Elaborar el "Plan de Desarrollo de Personas (PDP) al Servicio de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Pucallpa, Eco. Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña Gerente Municipal en calidad de Presidente, Eco. Miguel Valdivieso García, Gerente de Planificación, Presupuesto y Racionalización como miembro integrante, Sr. Víctor Revilla Rivas Sub Gerente de Recursos Humanos en calidad de Secretario, Sr. José Martínez Alvarado representante de los trabajadores Miembro Titular, con el objeto de revisar el documento final del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo para el periodo 2013-2017 y el PDP Anualizado año 2013 (Julio-Diciembre 2013) a fin de proceder a lectura y aprobación.

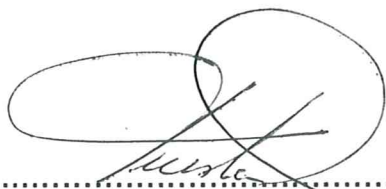
En este acto, el Presidente del Comité dio inicio a la reunión, pidiendo al Secretario que proceda a dar lectura y exponga el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) para el periodo 2013-2017, y el PDP Anualizado año 2013 (Julio-Diciembre 2013) inicialmente presentado por su oficina.

El Secretario del Comité procedió a exponer los proyectos, exponiendo los aspectos más resaltantes del mismo, así como los criterios empleados en su elaboración, se hizo una revisión de todas las modificaciones efectuadas por los miembros del Comité y, se subsanaron las observaciones planteadas por los representantes de los trabajadores.

A continuación, el Presidente del Comité sometió a votación la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Quinquenal para el periodo 2013-2017, y el PDP Anualizado año 2013 (Julio-Diciembre 2013) siendo aprobado por unanimidad.

En este acto se procedió a visar cuatro ejemplares de PDP Quinquenal y el PDP Anualizado año 2013 (Julio-Diciembre 2013) aprobado y se encargó al Secretario del Comité para que elevara un ejemplar de cada plan del PDP al señor Alcalde y 01 ejemplar al SERVIR.

Siendo las 15:50 horas del día 17 de Junio del 2013, se dio por concluida la sesión, procediendo a firmar los presentes en señal de conformidad.



.....
Eco. Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña
Presidente



.....
Sr. Víctor Revilla Rivas
Secretario



.....
Sr. José Martínez Alvarado
Representante de los Trabajadores Titular



.....
Eco. Miguel Valdivieso García
Miembro Integrante



*MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL
PORTILLO*



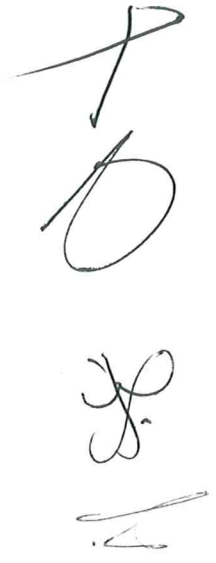
*PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
-PDP- QUINQUENAL*

PUCALLPA, 2013

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS -PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
DE UCAYALI
2013-2017

INDICE

01	Caratula
02	Indice
03	Presentación
05	Marco estratégico Institucional
05	1. Misión Institucional
05	2. Visión Institucional
06	3. Valores Institucionales
09	Objetivos Generales y Estratégicos
10	Objetivo Estratégico Recursos Humanos
11	Objetivo Estratégico Tecnológico
12	Objetivo Estratégico calidad del servicio
13	Competencias necesarias
14	Objetivos Estratégicos de capacitación Quinquenal
14	Objetivos de la capacitación quinquenal
15	Estrategias de la capacitación quinquenal
18	Datos de la población de la entidad
18	Tipos de la evaluación de la capacitación
18	Instrumentos para evaluar los programas de capacitación
19	Financiamiento
19	Metas de capacitación y evaluación en 5 años
20	Metas
20	Indicadores
20	Mecanismos de seguimiento y evaluación del PDP



*PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
DE UCAYALI*

2013 -2017

PRESENTACIÓN

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado de cada entidad pública que se realice mediante la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041 y 154-2011-SERVIR/PE, se aprueba la “ Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado” y en su numeral VI, se establece la conformación del comité de elaboración del PDP y la presentación del Plan de Desarrollo de Personas-PDP, de obligatorio cumplimiento para las Municipalidades Provinciales a Nivel Nacional.

La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Pucallpa del Departamento de Ucayali, consecuente con su rol promotor del desarrollo, en el marco de modernización de la gestión del estado, presenta el Plan de Desarrollo de Personas 2013 - 2017, para mejorar el nivel cognoscitivo y el rendimiento de los servidores públicos que laboran en órganos y dependencias pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Pucallpa del Departamento de Ucayali.

El Plan de Desarrollo de Personas 2013 – 2017, constituye un instrumento de gestión elaborado en el marco de las normas sobre capacitación y rendimiento para el sector público, comprendidos dentro del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. El trabajador generalmente necesita nuevos desafíos que lo estimulen y mantengan satisfecho con su trabajo, siendo responsabilidad de la institución reconocer el potencial de los trabajadores y ofrecerles nuevas oportunidades.

A través del Plan se debe considerar a los servidores públicos como el recurso más valioso, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades, esto incluye actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Pucallpa del Departamento de Ucayali.

Pucallpa, Junio del 2013

Comité de Elaboración del PDP
Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS -PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
 PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
 DE UCAYALI
 2013 -2017

MIEMBROS DEL COMITÉ DE ELABORACION DEL P.D.P.
 2013-2017

Presidente	Eco. Hugo Pompeyo Tuesta Saldaña Gerente Municipal de la MPCP.
Miembro integrante	Econ. Miguel Valdivieso García Gerente de Planificación, Presupuesto y Racionalización de la MPCP
Secretario	Sr. Victor Revilla Rivas Sub Gerente de Recursos Humanos de la MPCP
Miembro Titular	Sr. Jose Martinez Alvarado Representante de los Trabajadores de la MPCP
Miembro Alterno	Sra. Marilin Aguilar Apagueño Representante de los Trabajadores de la MPCP

(Handwritten signatures and initials)

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
DE UCAYALI
2013 -2017**

I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo tiene como origen la demarcación territorial aprobada por el Congreso de la República a propuesta del Poder Ejecutivo. Sus principales autoridades emanan de la voluntad popular y tiene como soporte legal a la Ley N° 27972 “Ley Orgánica de Municipalidades”, con la finalidad de representar a los ciudadanos, promover una adecuada prestación de servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de la Provincia de Coronel Portillo.

Su finalidad es representar al vecindario ,promover la adecuada prestacion de los servicios públicos locales y el desarrollo integral sostenible y armonico de su jurisdicción.

La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo se encuentra inmersa como toda organización en el imperioso deber de planificar su futuro. Para ello debemos ver las ventajas y problemas que tenemos para aprovechar el contexto actual que nos permita generar desarrollo, no como un fin sino como camino hacia la mejor calidad de la Institucion.



1. MISION

“Somos una Institucion que lidera y promueve el Desarrollo Integral y sostenible de la Provincia, brindando servicios públicos eficientes a la comunidad, con el fin de mejorar la calidad de vida de la Poblacion”

2. VISION

Ai 2014 la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo lidera el cambio en los procesos de desarrollo a nivel Provincial , es el referente principal en la amazonia peruana, por su modelo de gestión y de ciudadanía, que articula esfuerzos con enfoque de desarrollo humano, intergral y sostenible, fomentando

Humildad: Virtud que consiste en el conocimiento de las propias limitaciones y debilidades y en obrar de acuerdo con este conocimiento. El valor de la humildad

modificaciones o nuevas soluciones con el fin de mejorar los resultados.
principal planteada. De igual forma, es la capacidad para proponer de desarrollo y plasmación de una nueva idea en congruencia con la estrategia de desarrollo en conjunto. Es desarrollar la capacidad de llevar a cabo el proceso en determinado momento, contribuyendo a mejorar el nivel de vida de sus ciudadanos en conjunto. Es desarrollar la capacidad de llevar a cabo el proceso capacidad de resolver un problema con los elementos y capacidades disponibles **Creatividad:** El valor de la creatividad dentro de un gobierno radica en la como innegable e imprescindible de reconocer.

depende de personas o consensos sino de lo que el mundo real nos presenta (capacidad de decir la verdad) sino en asumir que la verdad es sólo una y que no en una conducta íntegra... La honestidad no consiste sólo en franqueza constructivas, sean interpersonales o institucionales; basadas en la verdad y que, como nosotros, "son como son". Esta actitud genera confianza y relaciones **Honestidad:** La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás, éticos compartidos por la institución.

lleva a observar normas y compromisos, teniendo en cuenta principios y valores genuino, auténtico y objetivo. Implica el ejercicio de una conducta recta, que **Honradez:** Ser honesto es ser real, acorde con la evidencia y realidad, es ser social.

ciudadanos de Coronel Portillo sobre bases de corresponsabilidad y cohesión salud, la educación, el empleo y a una mejor calidad de vida para todos los gobierno, que debe entenderse como igualdad de oportunidades de acceso a la económica, la lucha por la equidad es una responsabilidad prioritaria del En una sociedad marcada por los contrastes y la desigualdad social y poner en riesgo la estabilidad del ámbito personal y de la sociedad en general. **Justicia:** El peligro de promover la ventaja de algunos y la desventaja de otros es El extremo contrario a este valor es la iniquidad, se concibe como "falta de labores cotidianas y la acción de gobernar y decidir.

nosotros. Estas acciones comienzan en nuestra casa, se extienden a nuestras el respeto, la consideración que merecen los demás, y la que merecemos con un principio de equidad. Todos estos valores parten de un principio esencial: demás y reorientarlas si es necesario para apoyar a quien está en desventaja, revisión constante de las condiciones en que vivimos nosotros y en que viven los sino de un principio práctico que debe usarse a cada momento mediante una necesario aplicar la justicia; no siempre se trata de acudir ante los tribunales, oportunidades para realizar sus metas. Cuando ese reconocimiento se pierde es seres humanos son iguales y en esa medida deben tener las mismas los mismos derechos. Se basa en el reconocimiento de la igualdad: todos los Justicia natural. Principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para **Equidad:** Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece.

3. VALORES INSTITUCIONALES

el bienestar y seguridad de los ciudadanos, con cultura de Paz y corresponsabilidad social.

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
DE UCAYALI
2013 -2017**

ayuda a las personas e instituciones a contener la necesidad de decir o hacer gala de sus virtudes a los demás. Una institución que ejercita la humildad hace el esfuerzo de escuchar y de aceptar a todos. Cuando más aceptamos, más se obtendrá el cariño y reconocimiento, porque una palabra dicha con humildad tiene el significado de mil palabras agradables.

El signo de la grandeza es la humildad. La humildad permite al que la ejercita ser digna de confianza, flexible y adaptable. En la medida en que somos humildes, adquirimos grandeza en el corazón de los demás. El éxito en el servicio a los demás proviene de la humildad; no puede haber beneficio para el mundo sin la humildad. Una persona humilde puede adaptarse a todos los ambientes, por negativos que éstos sean; nunca dirán “no era mi intención decirlo”, según la actitud, las palabras reflejarán eso, entonces debemos cuidar nuestras palabras para no lastimar sin desearlo. Cuando expresemos una opinión debemos hacerlo con el corazón y mente abierta para aceptar las particularidades, la fortaleza y la sensibilidad de uno mismo y de los demás.

Para ser humildes, necesitamos ser realistas, conocernos a nosotros mismos tal como somos.

Únicamente así podremos aprovechar todo lo que poseemos para obrar el bien. Siempre encontramos cosas en nuestra propia persona que no nos gustan, capacidades que no estamos aprovechando o cualidades que no estamos desarrollando. Lo importante es aceptar la situación e intentar luchar por su realización.

Lo podemos lograr si...

- Aprendemos a aceptar las capacidades de los demás.
- Reconocemos la propia realidad, sin caer en la arrogancia.
- Somos sencillos, sinceros y veraces.
- Pedimos ayuda cuando la necesitamos y reconocemos que no somos autosuficientes.
- Escuchamos a los demás y dejamos de hablar de nosotros mismos.

Solidaridad: El valor de la solidaridad se manifiesta al reconocer que, para cualquier objetivo, no bastan los esfuerzos individuales. Quien lo vive se abre a la posibilidad de recibir ayuda y también está dispuesto a darla. Por lo tanto se convierte en la adhesión circunstancial a la causa o a la empresa, es pues la capacidad de actuación unitaria de todos sus miembros en una colectividad o equipo social.

Aplicada a los gobiernos locales, se traduce en:

- Apoyar y fortalecer la cooperación descentralizada impulsada desde entes locales.
- Acompañar la acción de municipios y entidades sociales, evaluando y promoviendo sus acciones y resultados.
- Participar con redes nacionales e internacionales de manera conjunta, en programas de mayor envergadura.
- Apoyar al desarrollo local, desde la promoción y generación de empleo, inversión en mejoras de infraestructura y acercamiento a la cooperación

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS -PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
DE UCAYALI
2013 -2017

multilateral con entidades de ámbito nacional (sectores) e internacionales (ONU, UNIÓN EUROPEA, AECI,)

- Algunas de las acciones de la institución en las que este valor es imprescindible son: la sensibilización, programas relacionados a la educación y formación, el desarrollo social, programas de sanidad; en caso de Emergencias; la promoción del desarrollo productivo; el fortalecimiento de la sociedad civil; la conclusión de la infraestructura; el cuidado del medio ambiente y el ejercicio y respeto de los derechos humanos. Agregamos a la lista propuesta de valores enunciada: El RESPETO, por ser la fuente de 4 de los 6 valores propuestos por el gobierno entrante: La equidad, la humildad, la honradez y honestidad

Respeto

Adecuación de la conducta del servidor municipal hacia la comprensión, la tolerancia, el aprecio y la valoración de las cualidades de su entorno institucional interno y externo: En el respeto a los niveles jerárquicos, propiciar el compañerismo, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, aceptando las ideas de los demás, aun cuando éstas pudieran ser discrepantes. En el externo, el buen trato hacia el ciudadano y la atención oportuna y justa a sus demandas.

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
DE UCAYALI
2013 -2017**

4. OBJETIVOS GENERALES Y ESTRATEGICOS

Los objetivos generales expresan el principal logro al cual se quiere alcanzar a fin de realizar la visión institucional, se ha planteado un objetivo principal por cada línea estratégica :

LINEAMIENTO	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESTRATEGICOS
1.-Recursos Humanos	Mejorar las aptitudes y actitudes del personal de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo	Mejorar los estándares de capacidades en el personal
		Consolidar valores Institucionales en el personal
		Promover la satisfacción laboral en el personal
2. Tecnológico	Mejorar la capacidad tecnológica de las unidades organicas	Mejorar los estándares tecnológicos en las diferentes unidades organicas
		Curso de elaboración y evaluacion de proyectos de inversión
3.Calidad del servicio	Mejorar la atención de los diferentes servicios publicos	Curso sobre clima organizacional
		Sintetizar los procedimientos administrativos
		Mejorar la Gestión Municipal

EJE	RECURSOS HUMANOS	
OBJETIVOS	Mejorar las actitudes y aptitudes del personal de la municipalidad	
OBJETIVO ESPECIFICO	<p>Mejorar los estándares de capacidades en el personal</p> <p>Programa de capacitación en temas de relaciones humanas y atención al público</p> <p>Programa de capacitación en liderazgo</p> <p>Programa de capacitación y actualización en normatividad municipal</p> <p>Fomentar convenios con entidades públicas y privadas para capacitación y especialización del personal de la MPCP</p> <p>Promover una cultura de valores y principios éticos y funcionales que guíen la conducta del personal de la MPCP.</p> <p>Promover la identificación plena con la institución</p> <p>Fomentar un programa de estímulos intangibles a los trabajadores con mejores valores</p> <p>Sensibilizar a los trabajadores y sus familias para un desarrollo integral personal</p> <p>Contar con un fondo de productividad por resultados en base a la evaluación del desempeño de los trabajadores</p> <p>Racionalización del personal y estímulos pecuniaros y no pecuniaros</p>	
PROGRAMAS/PROYECTO/ACCIONES	<p>Programa de capacitación en temas de trabajo de equipo e inteligencia emocional</p> <p>Programa de capacitación en temas de manejo de los sistemas informáticos y sistemas administrativos</p> <p>Programa de capacitación en temas de relaciones humanas y atención al público</p> <p>Programa de capacitación en liderazgo</p> <p>Programa de capacitación y actualización en normatividad municipal</p> <p>Fomentar convenios con entidades públicas y privadas para capacitación y especialización del personal de la MPCP</p> <p>Promover una cultura de valores y principios éticos y funcionales que guíen la conducta del personal de la MPCP.</p> <p>Promover la identificación plena con la institución</p> <p>Fomentar un programa de estímulos intangibles a los trabajadores con mejores valores</p> <p>Sensibilizar a los trabajadores y sus familias para un desarrollo integral personal</p> <p>Contar con un fondo de productividad por resultados en base a la evaluación del desempeño de los trabajadores</p> <p>Racionalización del personal y estímulos pecuniaros y no pecuniaros</p>	

4.1 OBJETIVO ESTRATEGICO RECURSOS HUMANOS

El recurso mas valioso de cualquier institución esta en sus recursos humanos, el tener personal con valores y capacitado permitirá mejorar la eficiencia y productividad de la institución . se propone capacitar y promover iniciativas en los procesos para mejorar la atención que se brinda a todos quienes requieran servicios de la institución.

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
DE UCAYALI
2013 -2017**

4.2 OBJETIVO ESTRATEGICO TECNOLOGICO

La TICs son cada vez mas envolventes a las actividades cotidianas y la Corporacion Edil tiene como principio estar dentro de los canones de la modernidad, por lo que se requiere contar con tecnología de punta que permita ahorrar tiempos y reducir los procedimientos en cada una de las labores que se realiza en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

EJE	OBJETIVOS	OBJETIVO ESPECIFICO	PROGRAMAS/PROYECTO/ACCIONES
TECNOLOGICO	Mejorar la capacidad tecnológica de las unidades organicas	Mejorar los estándares tecnológicos en las diferentes unidades organicas	Diagnostico integral de la realidad en equipos de computo, comunicaciones, vehículos y maquinarias.
			Implementacion de un taller de mantenimiento moderno y equipado acorde a las necesidades con personal técnico capacitado.
			Ampliación del área de informatica
			Sensibilizar al personal en el uso adecuado del internet e intranet
			Implementar sistema de teleconferencias y teleaudiencia
			Modernizacion de equipos informáticos y otros utilizados en la prestación de servicios
		Realizar convenios con RENIEC y Registros Publicos para el acceso a su información previo convenio institucional	
		Curso de elaboración y evaluación de proyectos de inversión	Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos de infraestructura.
			Fortalecimiento de los conceptos y metodologías para la formulación de proyectos de inversión publica.
			Desarrollar la capacidad de análisis y evaluación de elementos conceptuales y metodológicos para la elaboración de proyectos de inversión.





4.3 OBJETIVO ESTRATEGICO CALIDAD DEL SERVICIO

La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo debe procurar la mejora en los procedimientos administrativos y la comodidad del usuario y del trabajador, para ello es necesario contar, con área y mobiliario adecuado que permitan el buen desarrollo de las actividades laborales.

EJE	OBJETIVOS	OBJETIVO ESPECIFICO	PROGRAMAS/PROYECTO/ACCIONES
CALIDAD DE SERVICIOS	Mejorar la atención de los diferentes servicios publicos	Mejorar la atención de los diferentes servicios publicos	Sintetizar los procedimientos administrativos Actualización permanente de los documentos de planificación (PDC, PDI, POI) Normas para un mejor trabajo de fiscalización y control de los locales Difusión sensibilización y aplicación de documentos de gestión Mejoramiento de la flota vehicular de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo
		Mejorar la atención de los diferentes servicios publicos	Curso sobre clima organizacional Desarrollar temas de liderazgo y practicas de dirección entre los trabajadores de la Corporación Municipal. Mantener el clima organizacional , en temas de responsabilidad, relaciones, cooperación,conflictos e identidad que guarden una relación directa con la cultura organizacional. Mejorar el sistema de tramite documentario Elaboración de guías técnicas de los procesos

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
DE UCAYALI
2013 -2017**

II. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, se requiere contar con un plan de capacitación especialmente diseñado, para la atención de las diferentes unidades orgánicas a través de los cuales, brindamos nuestros servicios, habiéndose identificado una serie de competencias generales que se detalla a continuación:

Orientación a resultados

El servidor de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo es capaz de emprender transformaciones y reformas, para alcanzar logros concretos y al corto plazo.

Dialogo efectivo y articulador

Capacidad para definir directrices, articular relaciones, negociar acuerdos y vincularse efectivamente con el nivel político, para el logro de metas. Asimismo tener capacidad para escuchar y comunicarse de manera fluida y directa.

Tolerancia y flexibilidad

El servidor de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo valora las diferencias personales, negocia las discrepancias y cambia de idea cuando identifica oportunidades.

Credibilidad técnica

Tiene un profundo conocimiento técnico de su especialidad. Resuelve problemas complejos referentes a su especialidad. Goza de confianza y credibilidad en las demás áreas de la organización ya que posee conocimientos y habilidades para resolver problemas relacionados con su área.

Integridad

Es un referente del cumplimiento de políticas y normas, y en relación al respeto de la confidencialidad requerida en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Orienta y realiza su trabajo en base a sus principios y valores. Acepta los riesgos y costos de su honestidad; se conduce sin consideraciones ante actos deshonestos, aunque pueda perjudicarse a sí mismo. Se preocupa por mantener la transparencia y honestidad en su sector u organización.

Pensamiento lógico

Analiza, comprende y sintetiza información de manera sistemática ubicando causas y efectos posibles, anticipa escenarios para analizar alternativas. Utiliza este procedimiento de información para dar soluciones estratégicas a las demandas de su trabajo. Demuestra criterio para establecer prioridades en su proceso de trabajo.

Planificación y Organización

Planifica y organiza el trabajo asignado de manera eficiente y efectiva. Coordina procesos de trabajo interdependientes alineado a objetivos estratégicos o institucionales. establece procedimientos y mecanismos de control y corrección que permitan tomar medidas efectivas o inmediatas. desarrolla cronogramas de trabajo compartidos con sus compañeros de trabajo.

Búsqueda de información

Investiga profundamente e involucra a otros que normalmente no estarían involucrados para que busquen información con el, dado que se ha establecido sistemas o altos estándares de uso de la información. establece procesos permanentes para la recopilación y revisión de información necesaria para situaciones futuras. se destaca por ser un referente en la organización, es consultado en situaciones críticas a nivel institucional, cuando se requiere hacer cambios o ajustes, o cuando se afronta situaciones no previstas.

III. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE CAPACITACION QUINQUENAL:

1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION QUINQUENAL



- 1.1. Mejorar los estándares de capacidades en el personal
- 1.2. Consolidar valores institucionales en el personal
- 1.3. Promover la satisfacción laboral en el personal
- 1.4. Fortalecer una cultura e imagen institucional de servicio oportuno y de calidad, que redunde positivamente en la eficacia de los servicios que presta la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo a la población en relación con los valores institucionales.
- 1.5. Capacitar integralmente a las personas, en los ámbitos técnicos y profesionales, en base a las necesidades reales de cada puesto, para atender y superar las diferentes necesidades institucionales, a fin de brindar un mejor servicio y de ese modo contribuir al desarrollo del recurso humano de la diferentes unidades organicas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- 1.6. Proporcionar conocimientos al personal en sus cargos actuales o preparatos para otras funciones.
- 1.7. Fortalecer la motivacion para cambiar las actitudes de las personas, creando un mejor ambiente de trabajo.
- 1.8. Fomentar una cultura de aprendizaje continuo del servidor público, la misma que responda hacia la satisfacción de las necesidades de la población.
- 1.9. Garantizar el servicio, mediante el fortalecimiento de las capacidades de los empleados públicos.
- 1.10. Promover la formación de líderes con capacidades de interrelacionarse con el usuario interno como externo.
- 1.11. Consolidar las capacidades institucionales



*PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
DE UCAYALI
2013 -2017*

2. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACION QUINQUENAL

La formulación de las estrategias requiere un análisis de los objetivos de capacitación, dado que se constituyen como las herramientas que facilitaran la consecución de los mismos, por lo cual se busca lograr el desarrollo de las competencias para optimizar el desempeño organizacional.

- 
- 
- 2.1 Realizar programas de capacitación en temas de trabajo en equipo e inteligencia emocional, sistemas informáticos, sistemas administrativos, relaciones humanas, atención al público y en liderazgo.
 - 2.2 Promover una cultura de valores y principios éticos y funcionales que guíen la conducta del personal de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
 - 2.3 Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.
 - 2.4 Desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial, semipresencial y a distancia.
 - 2.5 Planificar los cursos de nivel Universitario y talleres interactivos, para el desarrollo de competencias.
 - 2.6 Planificar y realizar talleres participativos para el desarrollo de las competencias.
 - 2.7 Presentación de casuística sobre los principales problemas que se desarrollan en cada área.
 - 2.8 Realizar cursos y talleres de capacitación sobre cambio de actitud y aptitud para todos los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en:
 - a) **Maestrías en:**
 - Gestión Pública
 - Gerencia Social
 - Gestión de Proyectos
 - b) **Diplomados, según áreas temáticas**
 - Gestión Pública
 - Gerencia Social
 - Planeamiento Estratégico
 - Gestión de Proyectos
 - Administración de Tributos Municipales
 - Manejo y Resolución de Conflictos
 - Gerencia de servicios de salud
 - Prevención, Manejo y Resolución de Conflictos
 - Derecho administrativo

Esta medida implica crear un equipo técnico que sostenga las acciones del Plan, generar capacidades en los actores sociales y generar la normatividad que consagre los espacios de concertación en un real modelo de gestión local participativa para el desarrollo sostenido.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS -PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
 PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
 DE UCAYALI
 2013 -2017

Cualquier modelo que se adopte, debe considerar un menú básico de indicadores de resultados y de desempeño, que sirvan como instrumentos de medición del proceso y resultados.
 Consecuentemente, el tener que implementar un PDP – Plan de Desarrollo de Personas, nos exige trabajar los siguientes temas:

- ✓ Gestión por Resultados,
- ✓ Indicadores de Gestión,
- ✓ Negociación y resolución de conflictos
- ✓ Liderazgo visionario,
- ✓ Trabajo en equipo,
- ✓ Modelos de toma de decisiones
- ✓ Administración del tiempo,
- ✓ Círculos de mejoramiento continuo,
- ✓ Sistemas de comunicación en el interno y con el entorno
- ✓ Sistemas de evaluación, seguimiento y monitoreo, entre otros.

Cuadro de Capacitación asociada a Competencias Personas - Componentes

Concepto	Intercambio de Experiencias	Plataforma Virtual	Asistencia Técnica y Acompañamiento	Pasantía	Talleres/ Capacitación	Diplomado	Maestría
Liderazgo					x		
Gestión por Competencias	X		x	x			
Gestión Pública							x
Trabajo en Equipo					x		

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
DE UCAYALI
2013 -2017**

Cuadro de Capacitación asociada a Competencias básica - Componentes

Concepto	Intercambio de Experiencias	Plataforma Virtual	Asistencia Técnica y Acompañamiento	Pasantía	Talleres/ Capacitación	Diplomado	Ranking
Administración por resultados					X		
Administración y organización pública						X	
Auditoría y control					X		
Trabajo en equipo			X		X		
Comp. é informática		X	X		X		
Contratación y Adquisición del Estado	X		X		X		
Diseño de indicadores de gestión socio económico					X		
Documentos de Gestión (ROF, MOF y TUPA)			X		X	X	
Gestión de Competencias					X		
Gestión de la Administración de tributos Municipales					X		
Gestión de proyectos					X		
Gestión de Competencias					X		
Gestión de recursos humanos					X		
Gestión Pública					X		
Ingles (Bas. Inter. Avanz)			X		X		
Liderazgo					X	X	
Manejo de resolución de conflictos	X	X			X		
Normatividad, Gestión y Supervisión			X	X	X	X	
Planeamiento Estratégico				X	X	X	
Redacción de documentos			X		X		
SIAF	X	X	X		X		
SNIP	X	X	X	X	X		

1. **CAPACITACION INDUCTIVA.-** Es aquella que estará orientada a facilitar la integración del nuevo trabajador en general como a su ambiente de trabajo, en particular.
Normalmente se desarrolla como parte del proceso de selección de personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulanten y se selecciona a los que muestren mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.
2. **CAPACITACION PREVENTIVA.-** es aquella que estará orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.
Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, con nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo Municipal.
3. **CAPACITACION CORRECTIVA.-** Como su nombre lo indica, está orientado a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la evaluación de desempeño realizada normalmente en la Municipalidad, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuales son factibles de solución a través de acciones de capacitación.
4. **CAPACITACION DESARROLLO.-** Esta actividad es la que va a orientar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la Corporación, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

4. TIPOS DE EVALUACION A SER IMPLEMENTADOS

NIVELES	CANTIDAD	%
Funcionarios Público	01	0.09
Directivo Superior	49	4.68
SP. Ejecutivo	13	1.24
Profesionales	02	0.19
Técnicos	228	21.78
CAS	754	72.02
TOTAL	1047	100

manera:
La población laboral de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Pucallpa, alcanza a 1047 puestos de trabajo clasificados de la siguiente

3. DATOS DE LA POBLACION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS -PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
DE UCAYALI
2013-2017

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA DEL DEPARTAMENTO
DE UCAYALI
2013 -2017**

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, a la vez que se prepara para un futuro diferente a la situación actual en que la Municipalidad puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

Instrumentos para evaluar los programas de capacitación:

La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo implementara dos tipos de evaluación para optimizar la identificación de las brechas entre la competencia optimas para el puesto y las actuales con el fin de identificar las necesidades de capacitación de las personas al servicio de la entidad; estas evaluaciones no con llevaran a las consecuencias establecidas en el articulo 41 del D.S. N° 009-2010-PCM y demás normas pertinentes que puedan afectar la estabilidad emocional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Prueba de evaluación de resultados:

Tiene como objetivo, medir el cumplimiento de las metas , con la finalidad de identificar la contribución del personal en el alcance de las metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño del servidor al servicio del Estado.

Evaluacion de desempeño:

Este instrumento estructural y sistematico , será utilizado para medir los conocimientos , comportamientos y producción , relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.

5. FINANCIAMIENTO :

Para el financiamiento del presente Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal, se contara con un monto aproximado de 1,250.000.00, que tendrá como fuente de financiamiento Recursos Ordinarios y Recursos Directamente Recaudados

IV. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN EN 5 AÑOS

1. Metas e Indicadores

Metas:

- Reducir las brechas de conocimientos ,destrezas y habilidades operativas en las diferentes unidades organicas de la Entidad,con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales.
- Incrementar la calidad en la productividad laboral
- Las Gerencias y Sub Gerencias mejoran la calidad de los servicios
- Las Gerencias y Sub Gerencias ejecutan eficazmente su presupuesto.

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para determinar el avance de las metas establecidas en el plan quinquenal, dando cumplimiento a los objetivos y estrategias establecidas.

2. Mecanismos de seguimiento y evaluación del PDP

	2013	2014	2015	2016	2017	consolidado
Nº de personas capacitadas						
Nº de capacitaciones						
Nº de personas que terminaron el curso						

[Handwritten signatures and initials]

- Numero y porcentaje de personas capacitadas por unidad organica
- Numero de capacitaciones
- Numero de especialistas o profesionales capacitados
- Metas y logros de la ejecución de los planes operativos
- Estadística del porcentaje de personas satisfechas en el trato recibido por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- Reducción de los tiempos en los procedimientos administrativos según normatividad vigente.

Indicadores

Cantidad de personas a capacitar	2013	2014	2015	2016	2017	consolidado
985	385	150	150	150	150	985

META A 5 AÑOS

- Alto nivel de satisfacción de los ciudadanos en relación a los servicios básicos que brindan las Gerencias y Sub Gerencias de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

*MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL
PORTILLO*



*PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
-PDP- ANUALIZADO*

PUCALLPA, 2013

INDICE

01	Caratula
02	Indice
03	Presentación y marco legal
04	Miembros del comité de elaboración del PDP
05	Alcance del plan
05	Vigencia
06	Objetivos de la capacitación
06	Objetivo Generales
06	Objetivo Especificos
06	Evaluación
07	Diagnostico de necesidades de capacitación
08	Ficha de encuesta: Profesional y Funcionario
09	Ficha de encuesta: Tecnico y auxiliar
10	Seguimiento y evaluación de la capacitación
11	Encuesta evaluación taller
12	Capacitación
12	Estrategias de capacitación
13	Modalidades de capacitación
13	Niveles de capacitación
14	Poblacion beneficiaria de la capacitación
15	Metas de capacitación
16	Indicadores de capacitación
17	Acciones de capacitación y presupuesto



*PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA , ANUALIZADO .
2013*

PRESENTACIÓN Y MARCO LEGAL

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado de cada entidad pública que se realice mediante la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas. Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041 y 154-2011-SERVIR/PE, se aprueba la " Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" y en su numeral VI, se establece la conformación del comité de elaboración del PDP y la presentación del Plan de Desarrollo de Personas-PDP, de obligatorio cumplimiento para las Municipalidades Provinciales a Nivel Nacional. La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Pucallpa del Departamento de Ucayali, consecuente con su rol promotor del desarrollo, en el marco de modernización de la gestión del estado, presenta el Plan de Desarrollo de Personas 2013, para mejorar el nivel cognoscitivo y el rendimiento de los servidores públicos que laboran en órganos y dependencias pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Pucallpa del Departamento de Ucayali.

El Plan de Desarrollo de Personas 2013, constituye un instrumento de gestión elaborado en el marco de las normas sobre capacitación y rendimiento para el sector público, comprendidos dentro del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. El trabajador generalmente necesita nuevos desafíos que lo estimulen y mantengan satisfecho con su trabajo, siendo responsabilidad de la institución reconocer el potencial de los trabajadores y ofrecerles nuevas oportunidades.

A través del Plan se debe considerar a los servidores públicos como el recurso más valioso, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades, esto incluye actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Pucallpa del Departamento de Ucayali.

Pucallpa, Junio del 2013

Comité de Elaboración del PDP
Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

**MIEMBROS DEL COMITÉ DE ELABORACION DEL P.D.P.
 2013-2017**

Presidente	Eco. Hugo Pompeyo Tuesta Saldana Gerente Municipal de la MPCP.
Miembro integrante	Econ. Miguel Valdivieso Garcia Gerente de Planificacion, Presupuesto y Racionalizacion de la MPCP
Secretario	Sr. Victor Revilla Rivas Sub Gerente de Recursos Humanos de la MPCP
Miembro Titular	Sr. Jose Martinez Alvarado Representante de los Trabajadores de la MPCP
Miembro Alterno	Sra. Marilin Aguilar Apagueño Representante de los Trabajadores de la MPCP

Handwritten signatures and initials corresponding to the members listed in the table above.

*PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA , ANUALIZADO .
2013*

ALCANCE DEL PLAN

El presente Plan de Desarrollo de Personal (PDP), es de aplicación para todo el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo (C.A.S., 276, 728 y otros), constituyendo un factor de éxito de gran importancia, dado que determina las principales necesidades y prioridades de capacitación de los trabajadores de la Corporacion Edil.

La capacitación permitirá que los colaboradores de la Municipalidad brinden el mejor de sus aportes, en el puesto de trabajo asignado ya que es un proceso constante, que busca lograr con eficiencia y rentabilidad los objetivos de la Municipalidad, así como elevar el rendimiento y el ingenio del trabajador Municipal.

Para elaborar el presente Plan de Desarrollo de Personas, Se ha realizado previamente un inventario de necesidades de capacitación, por cada área de trabajo aplicando una encuesta institucional.

Para la formulación de la capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, se han contemplado tres aspectos:

- ✓ La situación real en lo que se refiere a experiencia profesional y niveles de formación.
- ✓ El análisis de acuerdo con las demandas y necesidades de los puestos de trabajo, de las características de las personas que los ocupan, incidiendo en los aspectos sobresalientes de los eventuales puntos débiles y que sean susceptibles de acciones de formación y en consecucion de su mejora.
- ✓ El grado de profesionalismo que se desea alcanzar a fin de instrumentar las acciones de formación y desarrollo personal mas adecuado.

La aplicación del Plan de Desarrollo de Personas que se lleve a cabo con los criterios expuestos , revertirá sin duda directamente en el personal que conforma a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, por cuanto a través del mismo posibilitara la mejora profesional y optima adecuación en relación persona-puesto de trabajo.

VIGENCIA

Vigencia del presente Plan de Desarrollo de Personas- ANUALIZADO- comprende desde el mes de Junio del 2013 hasta el 31 de Diciembre del 2013.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

El Plan de Desarrollo de Personas anualizado, esta orientado a la Gestion Publica de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que se utiliza como instrumento que permita orientar y facilitar el proceso de desarrollo de capacidades de personas e instituciones para el cumplimiento de la mision de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

OBJETIVOS GENERALES

- a) Mejorar las aptitudes y actitudes del personal de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- b) Mejorar las capacidades tecnologicas de la Unidades Organicas
- c) Mejorar la atencion de los diferentes servicios publicos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Mejorar los estandares de capacidades en el personal.
- b) Consolidar valores institucionales en el personal
- c) Promover la satisfaccion laboral en el personal
- d) Mejorar los estandares tecnologicos en las diferentes unidades organicas
- e) Curso de elaboracion y evaluacion de proyectos de inversion.
- f) Curso sobre clima organizacional.
- g) Sintetizar los procedimientos administrativos
- h) Mejorar la Gestion Municipal

EVALUACION

Siendo la evaluacion un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los Objetivos de capacitacion, se evaluara los programas de capacitacion desde el principio,durante, al final y una vez mas despues que los trabajadores municipales participantes regresen a sus puestos de trabajo.

Esta fase permitira conocer en que medida se ha logrado cumplir los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento. En un principio es util hacer un examen inicial (pre prueba) para determinar el nivel de habilidad de cada participante y para recibir informacion de lo que espera aprender. Estos datos pueden utilizarse para evaluar si se ha conseguido mejorar el conocimiento y las habilidades y si se ha satisfecho las necesidades de los trabajadores.

Se puede evaluar tanto el programa como a los trabajadores, con el unico fin de conocer los logros,como las diferencias,con el fin de considerarlos y corregirlos.

*PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA , ANUALIZADO .
2013*

Dentro de los sistemas de evaluación se medirá la reacción o impacto que genere el aprendizaje en los temas de capacitación, habilidades y destrezas de los trabajadores, las actitudes y conocer en cuanto se ha modificado su conducta o comportamiento y finalmente los resultados finales, para saber si la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo han mejorado sus resultados.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

En el año 2013 (Junio-Diciembre) se implemento un procedimiento de evaluación, utilizando herramientas para captar las necesidades en temas de capacitación para cada área , aplicando una encuesta, cuyo resultado define el diagnostico de las necesidades de capacitación en todas las áreas de trabajo a atender durante los meses de Junio a Diciembre 2013.

Aplicando el siguiente modelo de encuesta:



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS -PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
 PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA, ANUALIZADO.
 2013

FICHA DE ENCUESTA

El Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, le agradece su colaboración en la presente encuesta, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá el planteamiento de capacitación anualizado (Junio-Diciembre 2013) de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que permitirá contribuir al desarrollo de sus capacidades en el mejoramiento de sus funciones.

Oficina y/o Área.....

Nombre y Apellidos:.....

Grupo Ocupacional: Profesional.....Funcionario.....

Nº	ITEMS	Inicio	Intermedio	Experto
01	? Maneja las Herramientas de computación? en: a) Excel, b) Word, c) Power Point d) Ms Project			
02	? Conoce el alcance de las Leyes: a) Presupuesto b) Contrataciones del Estado c) SNIP			
03	? Tiene conocimiento del D.L 276 y normas afines? a) Deberes b) Derechos			
04	? Tiene conocimiento de documentos de Gestión de personal, a) Reglamento de Organización y Funciones (ROF) b) Manual de Organización y Funciones (MOF) c) Cuadro para Asignación de Personal (CAP) d) Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO) e) Presupuesto Analítico de Personal (PAP)			
05	? Conoce el manejo de las siguientes herramientas? a) SIAF b) SEACE c) SNIP			
06	? Tiene una idea clara de su entorno? a) Visión b) Metas			
07	? Conoce las funciones que desarrolla?			
08	? Propone y participa en iniciativas que conduzcan al logro de objetivos del área?			
09	? Es sociable y le gusta trabajar en equipo?			
10	? Practica la inteligencia emocional? a) Respeto b) Colaboración c) Puntualidad d) Asertividad			
11	? Practica sus principios éticos y morales?			

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA , ANUALIZADO .
2013**

FICHA DE ENCUESTA

El Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, le agradece su colaboración en la presente encuesta, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá el planteamiento de capacitación anualizado (Junio-Diciembre 2013) de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que permitirá contribuir al desarrollo de sus capacidades en el mejoramiento de sus funciones.

Oficina y/o Área.....

Nombre y Apellidos:

Grupo Ocupacional: Técnico.....Auxiliar.....

Nº	ITEMS	Inicio	Intermedio	Experto
01	¿Tiene conocimiento de computación? a) Excel, b) Word, c) Internet)			
02	¿Conoce el alcance de la Ley de Presupuesto?			
03	¿Tiene conocimiento del D.L 276 y normas afines? a) Deberes b) Derechos			
04	¿Tiene conocimiento de documentos de Gestión de personal, a) Reglamento de Organización y Funciones (ROF) b) Manual de Organización y Funciones (MOF) c) Cuadro para Asignación de Personal (CAP) d) Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO) e) Presupuesto Analítico de Personal (PAP)			
05	¿Conoce el alcance de la Ley Marco del Empleado Público?			
06	¿Conoce las funciones que desarrolla?			
07	¿Está predispuesto y se adapta con facilidad al cambio?			
08	¿Propone y participa en iniciativas que conduzcan al logro de objetivos del área?			
09	¿Es sociable y le gusta trabajar en equipo?			
10	¿Practica la inteligencia emocional? a) Respeto b) Colaboración c) Puntualidad d) Asertividad			
11	¿ Practica sus principios éticos y valores morales?			

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS -PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA, ANUALIZADO .
2013

SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION

Las acciones de capacitación, serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

- ✓ Prueba de conocimientos
- ✓ Evaluación de competencias
- ✓ Medición mediante indicadores relacionados a medir el cumplimiento de objetivos.
- ✓ Apreciación de participantes sobre el desarrollo de eventos y propuestas de capacitación.

[Handwritten signatures and initials]

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA , ANUALIZADO .
2013**

ENCUESTA DE EVALUACION TALLER N°.....

La Sub Gerencia de Recursos Humanos le agradece su participacion y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la mas alta calidad. Nuestra Sub Gerencia valora enormemente sus comentarios y sugerencias;es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta:

En términos generales ¿Cómo calificaría usted el taller N°-----?
 Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo

¿Considera que el contenido del taller le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño
 Si,bastante Si, moderado Si, un poco No

En forma individual ¿Cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

N°	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Expositor 1					
Expositor 2					

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

N°	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Atención en la inscripción					
Instalaciones/aula					
Coffee breaks					
Audio / video					
Otro:.....					

¿El horario le parecio el adecuado?
 Si No
 Si su respuesta es No, que otros horarios sugeriría?
 Dias:..... Horas:.....

¿Cómo tuvo conocimiento del taller N°-----? (puede marcar mas de una alternativa
 Recibió correo electrónico de Recursos Humanos
 Su Jefe se lo sugirió
 Pizarra de comunicaciones
 Intranet
 Otro medio

¿Que tema(s) le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?

.....

Comentarios y sugerencias:.....

¡Muchas gracias por su colaboración!

CAPACITACION

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se ha definido las siguientes acciones de capacitación:

ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

1. CAPACITACION INDUCTIVA.-

Es aquella que estará orientada a facilitar la integración del nuevo trabajador en general como a su ambiente de trabajo, en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de selección de personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestren mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

2. CAPACITACION PREVENTIVA.-

Es aquella que estará orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, con nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo Municipal.

3. CAPACITACION CORRECTIVA.-

Como su nombre lo indica, estar orientado a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la evaluación de desempeño realizada normalmente en la Municipalidad, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuales son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

4. CAPACITACION DESARROLLO.-

Esta actividad es la que va a orientar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la Corporación, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA , ANUALIZADO .
2013

MODALIDADES DE CAPACITACION

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

1. FORMACION.-

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto del desenvolvimiento.

2. ACTUALIZACION.-

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científicos-tecnológicos en una determinada actividad.

3. ESPECIALIZACION.-

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias de habilidades , respecto a un área determinada de actividad.

4. PERFECCIONAMIENTO.-

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias , a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales directivas o de gestión.

5. COMPLEMENTACION.-

Su propósito es reforzar la formación de un trabajador Municipal que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

NIVELES DE CAPACITACION

1. NIVEL BASICO:

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

2. NIVEL INTERMEDIO:

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.

Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS -PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA , ANUALIZADO .
2013

3. NIVEL AVANZADO:

Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.
Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
POBLACION BENEFICIARIA DE LA CAPACITACION
La población laboral de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo- Pucallpa, alcanza a 1047 puestos de trabajo clasificados de la siguiente manera:

NIVELES	CANTIDAD	%
Funcionarios Público	01	0.09
Directivo Superior	49	4.68
SP. Ejecutivo	13	1.24
Profesionales	02	0.19
Técnicos	228	21.78
CAS	754	72.02
TOTAL	1047	100

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA , ANUALIZADO .
2013**

METAS DE CAPACITACION:

- La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo a fin de dar cumplimiento al plan anualizado de Junio 2013 a Diciembre 2013 va a capacitar a un total de 435 colaboradores, distribuidos en los siguientes temas:
 1. Eficiencia y productividad de la Institucion, con una participación de 150 colaboradores de las diferentes Gerencias y Sub Gerencias, los mismos que han sido distribuidos en los meses de Julio (50), Setiembre (50) y Noviembre (50), con un presupuesto de S/. 30,000.00
 2. Administracion Publica, con una participación de 60 colaboradores de las diferentes Gerencias y Sub Gerencias, los mismos que han sido distribuidos en los meses de Junio (20), Setiembre (20) y Diciembre (20), con un presupuesto de S/. 30,000.00
 3. Elaboración y Evaluación de Proyectos de Inversión, con una participación de 45 colaboradores de la Sub Gerencia de Programacion de Inversiones y de algunas Sub Gerencias, los mismos que han sido distribuidos en los meses de Agosto (15), Octubre (15) y Diciembre (15), con un presupuesto de S/. 21,000.00
 4. Motivacion y Autoestima , con una participación de 60 colaboradores de las áreas de Imagen Insitucional, Tramite Documentario y Secretaria General y de algunas Sub Gerencias, los mismos que han sido distribuidos en los meses de Julio (20), Setiembre (20) y Diciembre (20), con un presupuesto de S/. 15,000.00
 5. Excel , con una participación de 120 colaboradores de la Gerencia de Servicios de Administracion Tributaria, área de Remuneraciones y de algunas Sub Gerencias, los mismos que han sido distribuidos en los meses de Junio (30), Agosto (30) Octubre (30) y Diciembre (30), con un presupuesto de S/. 20,000.00

META DE JUNIO A DICIEMBRE DEL 2013

TEMAS	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
Eficiencia y productividad de la institución	50		50		50		150
Administración pública			20			20	40
Curso de elaboración y evaluación de proyectos de inversión		15		15		15	45
Motivación y auto estima	20		20		20		60
Excel		30		30		30	90
total							385

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS -PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
 PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO -PUCALLPA, ANUALIZADO.
 2013

INDICADORES DE CAPACITACION

- Numero y porcentaje de personas capacitadas por unidad organica
- Numero de capacitaciones
- Numero de especialistas o profesionales capacitados
- Metas y logros de la ejecucion de los planes operativos
- Estadística del porcentaje de personas satisfechas en el trato recibido por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
- Reducción de los tiempos en los procedimientos administrativos según normatividad vigente.

INDICADORES DE JUNIO A DICIEMBRE DEL 2013

TEMAS	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
Eficiencia y producción de la institución								
Administración pública								
Curso de elaboración y evaluación de proyectos de inversión y auto estima								
Excel								

(Handwritten signatures and initials)

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –PDP- DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO- PUCALLPA , ANUALIZADO .

2013

ACCIONES DE CAPACITACION Y PRESUPUESTO

ACCIONES DE CAPACITACION	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO
EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DE LA INSTITUCION	Contar con personal idóneo y capacitado a fin de orientar y alcanzar las metas trazadas por la Municipalidad	Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, designados por su Gerente y Sub Gerente (total 150)	30,000.00
ADMINISTRACION PUBLICA	El principal objetivo de la Municipalidad Provincial y funcionamiento de la administración Publica, es dar eficacia y mejorar la atención al contribuyente	Trabajadores y Funcionarios de las diferentes Gerencias y Sub Gerencias (con un máximo de 02 participantes por gerencia y sub gerencia) máximo 60 participantes	30,000.00
CURSO DE ELABORACION Y EVALUACION DE PROYECTOS DE INVERSION	Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos de infraestructura. Manejar los conceptos y metodologías para la formulación de proyectos de inversión publica.	Trabajadores de la Sub Gerencia de Programacion e Inversiones (03 trabajadores) maximo 45 participantes	21,000.00
MOTIVACION Y AUTO ESTIMA	Contar con personal emocionalmente estable que actua y dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar las metas trazadas	Trabajadores de Imagen Institucional, tramite documentario, Secretaria General (3 participantes por área) 60 participántes	15,000.00
EXCEL	Conocer y aplicar los programas de hojas de calculo en excel	Trabajadores de la GSAT, área de remuneraciones, máximo 120 participantes	20,000.00
TOTAL			116,000.00